



SBK

Sektion Bern
Schweizer Berufsverband
für Pflegefachpersonal

Schrittmacher:in

1/2024



SEITE 2-3
Innovation/Verband

SEITE 4-5
Fokus Leadership

SEITE 6
Weiterbildung

SEITE 7
Rechtsberatung

SEITE 8
Kolumne

SEITE 9
Mitgliederporträt

SEITE 10
Verband

SEITE 11
SBK 60plus

SEITE 12
Die Letzte

Editorial

Auch kleine Schritte führen ans Ziel:
Wo stehen wir zwei Jahre nach Annahme der Pflegeinitiative?

Die Hoffnungen waren gross, dass sich die Situation in der Pflege mit Annahme der Pflegeinitiative endlich verbessern wird. Doch nach zwei Jahren bereitet sich eine gewisse Ernüchterung aus. Wir erachten es als kritisch, dass die Umsetzung der Initiative auf Vorschlag des Bundes in zwei Teilen erfolgt. Die gesetzlichen Grundlagen für die 1. Etappe sind ausgearbeitet und treten Mitte Jahr in Kraft. Zudem finden wir es falsch, dass die Kantonsregierung von einer generellen Erhöhung der Ausbildungsbeiträge absieht. Unsere Generalversammlung verspricht daher Spannung, denn Regierungsrat Pierre Alain Schnegg wird über die Umsetzung der Pflegeinitiative im Kanton Bern referieren. Den Gesetzesentwurf zur Umsetzung des eigenständigen Bereichs haben wir in der Vernehmlassung vehement kritisiert und abgelehnt. Der Bund muss über die Bücher und es wird eine weitere Runde nötig sein.

Dennoch lässt sich auch Positives berichten: Die Führungspersonen der Betriebe haben verstanden, dass sie sich mehr ums Personal kümmern müssen. Es besteht eine gemeinsame Bereitschaft, Lösungen zu suchen. Da sich leider viele Betriebe in einer finanziell schwierigen Lage befinden, ist ihr Handlungsspielraum begrenzt. Der Kanton könnte die gemeinwirtschaftlichen Leistungen erhöhen, der Antrag fand aber im Grossrat leider keine Mehrheit.

Ebenfalls haben viele Führungspersonen erkannt, dass positive Leadership und die berufliche Weiterentwicklung zentrale Aspekte sind, um die Pflegenden im Beruf zu halten. Die mannigfaltigen Entwicklungsmöglichkeiten müssen jedoch aktiv durch die Führung gefördert und begleitet werden. Dazu braucht es Rahmenbedingungen, die sich am Lebensplan der Pflegenden orientieren und gemeinsam durch die Betriebe sowie Ausbildungsstätten gestaltet werden müssen.

Wie dies umgesetzt werden kann, erfahren Sie in der vorliegenden Schrittmacher:in. Es tut sich also was!



WKocherHirt

Manuela Kocher Hirt
Präsidentin SBK Bern

Susan Fischer ist die of Nursing Practice»

Berufsbegleitendes Studium, 80 Prozent-Pensum, Abendvorlesungen und voller Einsatz für Patient:innen: Susan Fischer, betriebliche Leiterin Alterspsychiatrie, ist in den letzten drei Jahren nicht nur an ihre Grenzen gestossen, sondern darüber hinausgewachsen. Seit Mai 2023 ist Dr. Susan Fischer die erste promovierte Pflegewissenschaftlerin des Spitals Emmental.

Susan Fischer ist seit Mai 2023 die erste promovierte Pflegewissenschaftlerin im Spital Emmental und gehört damit zu einer Handvoll Personen in der ganzen Schweiz, die den Titel DNP, «Doctor of Nursing Practice», tragen. Ursprünglich hat Susan Fischer den klassischen Pflegeweg gewählt und eine Ausbildung zur Pflegefachfrau in Deutschland absolviert. 2000 hat es sie ins Berner Oberland in die Privatklinik Meiringen (geschlossen geführte Akutstation für Alterspsychiatrie) verschlagen.

Ständige Weiterbildung

Nach einem Bachelor in Pflege an der Berner Fachhochschule (BFH), einem Master of Science in Nursing und der Befähigung als Advanced Nursing Practice (ANP) sowie über 20 Jahren in der psychiatrischen Pflege – zuletzt als stellvertretende Pflegedirektorin an der Privatklinik Wyss – kam bei Susan Fischer das Bedürfnis auf, neue Wege einzuschlagen. Sie entschied sich, als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der BFH im Masterstudiengang Pflege zu arbeiten und baute dort unter anderem den neuen Studiengang PMHNP (Psychiatric Mental Health Nurse Practitioner) mit auf.

«Als wissenschaftliche Mitarbeiterin einer Hochschuleinrichtung stellt sich unvermeidlich die Frage, wann und wie die eigene akademische Laufbahn weiterverfolgt wird und die Kompetenzen gestärkt werden können. Die bestehende Kooperation der BFH mit der Universität Greensboro in North Carolina in den USA war 2020 für mich ein Glücksfall», erzählt Susan Fischer.

erste «Doctor am Spital Emmental

Praxisorientiertes Studium

Auf Forschung fokussierte PhD-Studiengänge reizten Susan Fischer weniger. Sie suchte immer Praxisorientierung und Forschungsanwendung zur Verbesserung von Versorgungssituationen im Zusammenhang mit Pflege- und Behandlungsqualität bei psychiatrisch erkrankten Patient:innen. Die Zeitverschiebung zwischen der Schweiz und den USA sowie der tägliche Job brachten sie aber auch an ihre Grenzen: «Es gab sehr lange Abende und noch längere Nächte, die mich einiges an Energie gekostet haben. Gerade dann, wenn ich dachte, dass es nicht mehr geht, haben mich die grossartigen Kolleginnen und Kollegen am Spital Emmental, wo ich seit 2022 arbeite, mit ihrem Zuspruch intensiv unterstützt.»

Als APN kann Susan Fischer Theorie und Praxis optimal verbinden. Sie kennt die Themen der Pflegenden und weiss, mit welchen Fragestellungen sie sich beschäftigen. «Es gilt, die Probleme zu erkennen und Lösungen zu entwickeln. Mir ist die interprofessionelle Zusammenarbeit in der Versorgung der Patient:innen ein zentrales Anliegen. Nur gemeinsam gelingt es uns, die Komplexität und Anforderungen im Praxisalltag zu bewältigen. Mit einem Doktoratsstudium habe ich mir ein umfassendes Repertoire an Werkzeugen angeeignet, um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der Alterspsychiatrie zusammen mit dem Team anzugehen.»



Dr. Susan Fischer



Flurina Klopfenstein,

Leiterin Sozialpartnerschaft und Mitglied der Geschäftsleitung seit Juli 2023

Durch meine vielseitigen Interessen habe ich sowohl im Arbeitsleben wie auch bei meinen Aus- und Weiterbildungen wertvolle Erfahrungen sammeln können. Mein Diplom als Pflegefachfrau habe ich im 2009 erworben. Seither habe ich das NDS in Intensivpflege am BZ Pflege sowie die Studiengänge BSc und MSc in Pflege an der BFH erfolgreich abgeschlossen. Als dipl. Pflegefachfrau bzw. Expertin Intensivpflege war ich insbesondere im stationären Akutbereich aber auch in der Spitex tätig. Zudem habe ich an der BFH in der Pflegeforschung und beim Gesundheitsamt des Kantons Bern in der Abteilung Aufsicht und Bewilligung gearbeitet.

Die professionelle Pflege ist ein Grundpfeiler unseres Gesundheitssystems und ich bin überzeugt, dass die Anerkennung dieser Professionalität und die Aufwertung der Pflege dazu beitragen, unsere Gesundheitsversorgung zu verbessern. Die Pflege ist ein wunderbarer Beruf, der einem sehr viel geben, aufgrund der Arbeitsbedingungen aber leider auch viel nehmen kann. Pflegefachpersonen wollen ihren Beruf in einem Arbeitsumfeld ausüben, das genügend Zeit und Raum für eine sichere und professionelle Pflege zulässt und die Mitarbeitenden darin unterstützt, selber gesund zu bleiben. In unserem aktuellen System sind diese Aspekte häufig nicht oder nicht mehr gegeben. Deshalb setze ich mich mit dem Team vom SBK Bern für eine starke Pflege und eine zukunftsgerichtete Gesundheitsversorgung ein .

«Gute» Leadership als Schlüssel zum Erfolg



Nadine Morgenthaler Beuttenmüller, anfänglich als Pflegefachfrau mit den Schwerpunkten Kinder und Wöchnerinnen tätig, bildete sich zur Expertin Anästhesiepflege und zur Rettungsanästhetikerin weiter. Früh übernahm sie erste Führungsrollen, zuerst als Leiterin eines kleineren Teams und später leitete sie einen grösseren Bereich eines Universitätsspitals. Heute arbeitet sie als Direktorin Pflege/MTT im Spitalzentrum Biel (SZB). In dieser Position gestaltet und entwickelt sie die strategischen und operativen Rahmenbedingungen für das gesamte Spital und ist für die fachliche, finanzielle wie auch personelle Führung nach modernen Grundsätzen des Performance-Managements und Leaderships verantwortlich.

«Leadership ist in der Pflege von zentraler Bedeutung», so die Aussage von Nadine Morgenthaler Beuttenmüller. Sie ist der festen Überzeugung, Leadership beeinflusse die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit die Qualität der Patientenversorgung massgeblich und spiele somit eine Schlüsselrolle in einer Branche, die gerade heute vor grossen Herausforderungen stehe.

Ihrer Meinung nach erfordere gerade eben «gute» Leadership eine Kombination aus fachlicher Kompetenz, zwischenmenschlichen Fähigkeiten und organisatorischem Geschick.

«Der Pflegenotstand ist natürlich auch im Spitalzentrum Biel spürbar. Die Ressourcen sind knapp. Vor allem jetzt in der Winterzeit fallen wieder mehr Mitarbeitende wegen Krankheit aus, und die Gesunden müssen dann zusätzliche Schichten übernehmen. Kurzfristige Einsätze sind für Mitarbeitende ermüdend, und ohne personelle Reserven gestaltet sich die Dienstplanung oft schwierig». Weiter weist die Bieler Pflegedirektorin auf einen wichtigen Punkt hin: «Nicht vergessen werden darf die körperliche Beanspruchung der Pflegenden. Deshalb ist es besonders wichtig, auch bei der Planung unbedingt die nötige Zeit für die Erholung zu berücksichtigen.»

Wichtige Fähigkeiten von Leader:innen seien also gemäss Nadine Morgenthaler Beuttenmüller, die begrenzten Ressourcen effizient zu nutzen. Eine Chefin müsse die Lage und Abläufe verstehen und das Team bei der Bewältigung komplexer Situationen unterstützen, betont sie.



Nicht erst seit «Corona» sei bekannt, so Nadine Morgenthaler Beuttenmüller, dass Pflegekräfte oft unter hohem Druck arbeiten und gleichzeitig mit emotional herausfordernden Situationen umgehen müssen. Genau deshalb Sorge gute Führung in der Pflege dafür, das Personal wertzuschätzen, damit die Mitarbeitenden engagiert bleiben, sich verstanden und motiviert fühlen. Sie unterstütze die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden, indem sie Schulungen und Fortbildungen fördere, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu stärken. «Es gibt genügend Evidenz dafür, dass Mitarbeitende mit einer hohen Wahrscheinlichkeit in der Unternehmung bleiben, wenn sie mit der Führungsperson zufrieden sind», so Nadine Morgenthaler Beuttenmüller.

«Im Spitalzentrum Biel legen wir grossen Wert darauf, dass Beruf- und Privatleben gut zu vereinbaren sind» erklärt sie. Und weiter: «Wir haben zeitgemässe Teilzeitarbeitsmodelle entwickelt und verfügen sogar über eine eigene KITA im Spital.»

Nadine Morgenthaler Beuttenmüller betont wiederholt: «Wertschätzende Kommunikation ist von entscheidender Bedeutung, insbesondere in einer sensiblen und herausfordernden Umgebung wie beispielsweise in einem Spital. Sie fördert eine Atmosphäre des Vertrauens sowie der Unterstützung und trägt dazu bei, die Qualität der Patientenversorgung zu steigern. Im SZB legen wir besonderen Wert auf die Anwendung von positiver Leadership, um wertschätzende Kommunikation zu fördern.» Nadine Morgenthaler Beuttenmüller vertritt klar die Meinung, dass Führungskräfte als Vorbilder agieren sollten, deshalb: «Diese Themen greifen wir an Kadertagen bewusst auf und lernen in gezielten, durch Kommunikationsprofis geleiteten Workshops die konkrete Umsetzung im Alltag.»

Meine Erwartungen an meine Vorgesetzte



Copyright Marco Zanoni/Spitalzentrum Biel



Julia Walser arbeitet heute als Teamleiterin Pflege in der orthopädischen Klinik im Spitalzentrum Biel (SZB). Nachdem sie ihre Erstausbildung als Fachangestellte Gesundheit abgeschlossen hat, absolvierte sie die Berufsmaturität, das Bachelorstudium und danach das Masterstudium für Pflege.

Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?

Als ich an einem Schnuppertag das erste Mal wirklich in den Spitalalltag eingetaucht bin, habe ich mich sofort wohl gefühlt. Der Gedanke, Menschen zu unterstützen, war ein grosser Treiber. Immer noch schätze ich das Vertrauen, welches Patient:innen und ihre Angehörigen uns entgegenbringen. Wir begleiten Menschen in herausfordernden Abschnitten ihres Lebens. Weiter haben wir einen grossen Einfluss auf den Krankheitsverlauf unserer Patient:innen. Die Wirksamkeit unserer Arbeit ist direkt sichtbar und damit ein grosser Motivator.

Dass der Pflegeberuf nicht nur schöne Seiten hat, ist allen klar. Wir geben jeden Tag viel von uns, die Arbeit mit den Patient:innen gibt uns aber auch viel zurück. Die Schichtarbeit kann anstrengend sein, hat aber auch Vorteile. Dank der Schichtarbeit habe ich auch unter der Woche mal frei und kann mich anderen Dingen im Leben widmen. Und sind wir ehrlich, die Spitalgeschichten sind an jedem Familienfest der Hit.

Wie gefällt es Ihnen im SZB und welche Rolle spielt Ihre Vorgesetzte dabei?

Ich bin seit 15 Jahren im SZB und weiterhin gerne hier. Ich arbeite in einem Umfeld, das sich immer wieder weiterentwickelt. Meine Vorgesetzte und auch die übergeordneten Chefs setzen sich sehr dafür ein, dass wir Mitarbeitenden uns weiterentwickeln können. Ich erhalte direktes Feedback, negativ wie positiv und bekomme tagtäglich die Möglichkeit zu lernen.

Welche Fähigkeiten muss denn ein Chef oder eine Chefin für Sie in der Pflege mitbringen?

Eine offene und transparente Kommunikation ist das A und O. Ich finde es eine hohe Kunst, alle Teammitglieder mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen abzuholen und mitzunehmen. Eine Vorgesetzte muss sicherlich ein gutes Gespür für ihr Gegenüber haben und sich trotzdem sehr klar mitteilen können.

Der Einfluss der Vorgesetzten auf die Stimmung und die Kultur in einem Team darf nicht unterschätzt werden. Eine Vorgesetzte muss die Werte vorleben. Für unser Team gelten nebst den Werten des Spitals zusätzlich: gegenseitiger Respekt, Transparenz, Hilfsbereitschaft und eine gesunde Portion Humor. Fühlen sich die Mitarbeitenden wohl und sicher, trauen sie sich auch, sensible Themen anzusprechen.

Von unserer Vorgesetzten erwarten wir zudem, dass sie präsent ist und wo nötig zeitnahe unterstützt.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft in Ihrem Beruf?

Ich wünsche mir im Alltag mehr Lernsequenzen mit den Mitarbeitenden. Das Lernen am Fall ist sehr effektiv. Dafür braucht es ausreichend gut ausgebildetes Personal in der Pflege, die neue Mitarbeitende, Studierende und Lernende unterstützen. Wir sollten auch mehr Zeit haben, damit wir eine Fallbesprechung ausserhalb der Teamsitzung und der betrieblichen Fortbildungen durchführen können.

Auf übergeordneter Ebene wünsche ich mir ein System, das eine ausgewogene Work-Life-Balance zulässt. Ich kann mir vorstellen, dass neue Arbeitszeitmodelle der Abwanderung aus dem Beruf und der Schichtarbeit entgegenwirken können. Nur eine gesunde Pflege ist eine gute Pflege.

Möchten Sie Ihre Führungskompetenzen vertiefen?

Wie kompetent sind Sie und agieren Sie im hektischen Alltag immer professionell? Neben Organisationsgeschick müssen Sie auch resilient, entscheidungsfreudig, empathisch und kreativ sein und klar kommunizieren können. Nicht ganz einfach, das alles unter einen Hut zu bringen. Mit dem Basisseminar vom SBK Bern erhalten Sie wertvolle Tipps und Tricks, um mit herausfordernden alltäglichen Situationen umgehen zu können. Anhand von Praxisbeispielen können Sie Situationen analysieren und Lösungsansätze entwickeln.

Neben dem **SBK Bern-Zertifikat** erhalten Sie die **Doppelmödulbestätigung 1 und 2 zur eidgenössischen Berufsprüfung «Teamleitung in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen»** sowie **4 ECTS der Berner Fachhochschule (BFH)**.

**Der nächste 11-tägige Kurs beginnt am 28.8.2024.
Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung!**

Sind Sie interessiert? Sie finden alle Informationen auf unserer Website



«Ihr Aus- und Weiterbildungsinstitut IKP: wissenschaftlich – praxisbezogen – anerkannt.»

Mit Option zum eidg. Diplom
Neu: Finanzierung Ihrer Ausbildung durch Bundesbeiträge

Dipl. Körperzentrierte/r Psychologische/r Berater/in IKP
Psychosoziale Beratungskompetenz kombiniert mit Körperarbeit (Erleben und Erfahren über den Körper), Entspannungsübungen, Sinnfindung, Ressourcenstärkung (3 Jahre, SGfB anerkannt).
Info-Abend: 7. März online

Dipl. Ernährungs-Psychologische/r Berater/in IKP
Angewandte Psychologie: Sie erwerben praxisnahe Kompetenzen in Ernährung und Psychologie, mit welchen Sie Menschen mit Ernährungsproblemen ganzheitlich beraten. (4 Jahre, ASCA und SGfB anerkannt).
Info-Abend: 9. April in Zürich

Dipl. Paar- und Familienberater/in IKP
Ganzheitliche systemische Psychologie: Lösungs- und ressourcenorientierte psychosoziale Beratung in Beziehungen. (3 Jahre, SGfB anerkannt).
Info-Abend: 27. Mai in Zürich

Dipl. Ganzheitlich-Integrative/r Atemtherapeut/in IKP
Ressourcenorientierte Prozessbegleitung; Atem- und Körpertherapie. (3 Jahre, ASCA und EMR anerkannt).
Info-Abend: 15. April in Zürich

Alle vier Weiterbildungen können mit einem eidg. Diplom abgeschlossen werden.

IKP Institut für Körperzentrierte Psychotherapie

Mehr Infos?
ikp-therapien.com
Tel. 031 305 62 66

EDUQUA IKP

Seit 40 Jahren anerkannt

Marketing und Kommunikation



Corinne Santschi
Verantwortliche Marketing
und Kommunikation
seit Oktober 2023

Nach einer kaufmännischen Ausbildung in der Reisebranche, habe ich über 10 Jahre in der Uhrenindustrie gearbeitet, mich zur eidg. dipl. Marketingleiterin weitergebildet und mitgeholfen den chinesischen Markt aufzubauen. Danach habe ich über 20 spannende Jahre bei der Schweizerischen Post verbracht. Ich war in verschiedenen Funktionen der Unternehmenskommunikation tätig und konnte mein Know-how in den Themen Branding, Kommunikationsstrategie sowie Berichterstattung einbringen. 2015 habe ich das CAS Online Marketing & Innovation Management abgeschlossen und danach mit einem kleinen Team das Marketing von Entwicklung und Innovation aufgebaut. Ich habe mich in dieser Zeit intensiv mit den Themen Digital Health, Indoor Roboter für Spitäler und IoT auseinandergesetzt, was mir einen guten Einblick ins Gesundheitswesen verschaffen hat. Die Themen Gesundheit, Pflege sowie Innovation liegen mir am Herzen und ich freue mich sehr, im Team SBK anzupacken und mich für eine zukunftsorientierte Pflege einzusetzen. Haben Sie eine spannende Geschichte aus Ihrem Alltag, eine gute Idee, wie wir das Gesundheitswesen unterstützen können oder ein wichtiges Projekt, das Aufmerksamkeit verdient? Dann schreiben Sie mir eine E-Mail an corinne.santschi@sbk-be.ch. Ich freue mich auf Ihre Inputs und bin motiviert, den Pflegenden mit meinem Netzwerk und Wissen eine starke Stimme zu verleihen.

Rückforderung Solidaritätsbeitrag

Gerne erinnern wir Sie daran, dass Sie als SBK-Mitglied den Solidaritätsbeitrag der Gesamtarbeitsverträge GAV Berner Spitäler und Kliniken sowie auch jener des GAV Langzeitpflege zurückfordern können. Die Formulare dazu finden Sie auf unserer Webseite.



Alles was Recht ist ...

Aus der Praxis unserer Rechtsberaterin Andrea Frost-Hirschi



Andrea Frost-Hirschi
Leitung Rechtsberatung
andrea.frost@sbk-be.ch

Sind Führungsfrauen in der Pflege besonders angreifbar? – Teil 2

Der nachstehende Text ist die Fortsetzung des Artikels zum Thema in der Schrittmacherin 3/2023 vom September. Da wir in unserer Beratungspraxis zunehmend mit Entlassungen langjähriger Verantwortlicher der oberen und obersten Führungsebene in der Pflege konfrontiert sind, ergab sich eine grössere Fallsammlung. Diese möchten wir unseren Mitgliedern präsentieren, die Reaktionen auf den ersten Teil haben uns darin bestärkt. Es handelt sich nicht um eine spezifische Institution, sondern um verschiedene Einrichtungen und in keinem der uns vorliegenden Fälle ging es um disziplinarisch oder fachlich begründete Vorfälle.

Wir sprechen hier nur von weiblichen Führungspersonen. Zwar beraten wir durchaus auch Männer in vergleichbaren Situationen, diese sind jedoch zahlenmässig in klarer Minderheit.

Die uns bekannten Fälle stehen in offensichtlichem Widerspruch zum vielerorts beklagten Fachkräftemangel. Denn, wie bereits im ersten Teil erläutert, wurde den Gekündigten keine alternativen Angebote gemacht. Sie hätten z.B. eingesetzt werden können, um personell chronisch unterdotierte Abteilungen unterstützen oder Projektarbeiten vorantreiben zu können, die aufgrund mangelnder Zeit und oft auch fehlender Fachkenntnisse liegen blieben.

Beispiele 3 und 4

Beide Situationen sind Folgen von Corona. Zwei Führungsfrauen, beide Ende 50, die eine seit 15 Jahren Pflegedienstleiterin in einem mittelgrossen regionalen Spital und die andere seit über 30 Jahren in einem grossen Zentrumsspital tätig, davon rund 10 Jahre als Bereichsleiterin einer grösseren Klinik. Die Vorgesetzten warfen ihnen vor, für die Schliessung einer grösseren Anzahl Betten verantwortlich zu sein und es versäumt zu haben, rechtzeitig die notwendigen organisatorischen Massnahmen zur Verkürzung oder Verhinderung ergriffen zu haben. Beide erhielten die Kündigung mit einer grosszügig verlängerten Kündigungsfrist und umgehender Freistellung. In einem Fall führte jedoch erst unsere Intervention zur Verlängerung der Kündigungsfrist. Keiner wurde eine Alternative angeboten.

Die zwei Fälle stammen aus den letzten Monaten und deshalb ist noch unklar, wie sich die weitere berufliche Entwicklung der betroffenen Führungsfrauen gestalten wird.

Wir kennen weitere, ähnlich gelagerte Fälle und alle weisen gewisse Ähnlichkeiten auf: Es handelt sich um hoch qualifizierte, erfahrene Pflegefachfrauen in verantwortungsvollen Positionen, die seit längerer Zeit im Betrieb tätig sind.

Wir stellen uns folgende Fragen:

- Sind Führungsfrauen im Gesundheitsbereich besonders gefährdet, Neid und Missgunst zum Opfer zu fallen?
- Fehlt diesen Führungsfachfrauen – neben dem Berufsverband – ein tragfähiges Netzwerk, das sie in den geschilderten Situationen unterstützen könnte?
- Gibt es Handlungsbedarf für die Interessen von Führungsfrauen in der Pflege?
- Oder gehört der Verlust der Arbeitsstelle einfach zum üblichen Berufsrisiko auf dieser Ebene?
- Könnte es sinnvoll sein, innerhalb des SBK ein Netzwerk speziell für Führungsfrauen in der Pflege zu schaffen?

Wenn Sie unsicher sind, rufen Sie uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Die **Rechtsberatung** steht unseren Mitgliedern am Montag und Dienstag von 9.00 bis 12.00 und von 13.00 bis 17.00 und am Mittwoch von 9.00 bis 12.00 unter der Nummer 031 380 54 61 telefonisch zur Verfügung. Bei Bedarf vereinbaren wir andere Termine.

Nichtmitglieder beraten wir zu denselben Zeiten unter der kostenpflichtigen Nummer 0900 31 61 61 (1. Minute gratis, danach 5.90 pro Minute)

cornelia willi

toa
bildung und beratung gmbh

blockiert
Abschlussarbeit schreiben
wie weiter kommen
ich gönne mir Beratung
clever

Für Unterstützung beim Schreiben und Weiterkommen:
ungeniert 032 623 55 18 anrufen
co@cornelia-willi.ch • www.cornelia-willi.ch

... auf ein Wort mit Patricia Tschannen



Foto: Eye Kohler

Führung ist keine Nebensache

«Arbeitest du heute, oder hast du Büro?», so oder so ähnliche Sätze hören vor allem Stationsleitungen häufig. Und sie sind symptomatisch. Sie zeigen deutlich, welchen Stellenwert Führung in der Pflege hat. Nämlich gar keinen. Führung wird nicht anerkannt. Führung wird auch heute noch als «Nebenaufgabe» angeschaut.

In der Basis, bei den Patient:innen stept der Bär. Da wird geleistet. Büro, das ist «Pause». Doch genau das führt dazu, dass der Druck auf die Basis noch mehr steigt. Weil niemand da ist, der/die auffängt. Niemand Stopp sagt. Niemand die Basis vertritt. Um diese Rolle auszufüllen, braucht es die Zeit und die Energie dazu. Diese kann eine Stationsleitung jedoch nicht aufbringen, wenn Führung als Nebensache gilt. Zum anderen benötigt Führung Wissen. Spezielles Wissen. Führungswissen. Das ist der Grund, warum nicht die beste Pflegefachperson auch die beste Stationsleitung ist.

Ich sehe es als absoluten Vorteil, wenn die Leitung noch in der Pflege tätig ist. Weil sie im Tagesgeschäft Vieles mitbekommt, was sie vom Büro aus vielleicht nicht wahrnehmen kann. Dennoch, sind auch Leitungspersonen nicht senil, sie können sich ganz bestimmt daran erinnern, wie es war, an der Basis zu arbeiten. Es wird ihrer Aufgabe nicht gerecht, wenn sie an ihren Bürotagen ständig zur Lückenbüsserin wird.

In stressigen Phasen gibt es nichts Wichtigeres, als jemanden, der/die der Basis den Rücken freihält. Heisst, den anderen Disziplinen klar macht, dass die Pflege dieses und jenes nicht auch noch übernehmen kann. Sich um aufgeregte Angehörige, schwierige Situationen kümmert. Einen Arbeitsplan macht, der die Ressourcen der Mitarbeiter:innen berücksichtigt. In der jetzigen Zeit braucht es Führungspersonen, die Abläufe überprüfen, neu ausrichten. Und vor allem braucht es Führungspersonen, die für ihre Mitarbeitenden da sind.

Damit dies funktioniert, sind Leitungspersonen darauf angewiesen, dass auch ihre Mitarbeitenden ihnen den Rücken freihalten. Das heisst nicht, dass die Basis alles selbst lösen muss. Es heisst, dass wir mit den Leitungen in Kontakt bleiben. Feedback geben wie wir es gelernt haben. Lösungsgedanken vorbringen, anstatt in der Pause über unsere Führung zu schimpfen, «die ja immer nur im Büro sitzt.»

Wenn wir von der Basis wertgeschätzt werden wollen, sollten wir dieselbe Wertschätzung auch unseren Stationsleitungen entgegenbringen. Wenn wir unseren Job machen wollen, müssen wir sie auch ihren Job machen lassen. Und darauf vertrauen, dass die Stationsleitungen an ihren Bürotagen für uns arbeiten.

E-Mail: info@patriciatschannen.com
Blog: www.patriciatschannen.com

Wer sind unsere Mitglieder?

Lerne Lynn Christoph kennen!



Lynn Christoph

In der Pflege zu arbeiten ist der beste Job der Welt

Lynn Christoph arbeitet zurzeit am Universitätsspital in Kopenhagen als dipl. Expertin Anästhesiepflege. Sie hat ihre Lehre zur Fachfrau Gesundheit in der UPD Bern abgeschlossen, anschliessend die verkürzte Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF absolviert, zwei Jahre auf einer IMC gearbeitet und danach noch das Nachdiplomstudium Anästhesiepflege am Inselspital Bern erworben.

Was motiviert dich, als dipl. Expertin Anästhesiepflege zu arbeiten?

Meinen Job betrachte ich nicht als Beruf, sondern als Berufung. Dieses Glück weiss ich täglich zu schätzen. Ich erlebe viel Erfüllung dabei, meine Patient:innen auf ihrem Weg zur Besserung zu begleiten und zu betreuen. Alle Patient:innen dort abzuholen, wo sie stehen und dadurch die Angst vor dem Eingriff oder der Narkose zu nehmen, ist zwar herausfordernd, aber umso erfüllender, wenn man dies geschafft hat. Die Dankbarkeit der Patient:innen ist das beste Feedback zu meiner Arbeit.

Was macht dir am meisten Freude im Alltag? Was findest du toll an deinem Job?

Die Anästhesiepflege differenziert sich stark von der «allgemeinen Pflege»: Man überwacht laufend die Vital- und Beatmungsparameter, adaptiert die Anästhetika sowie Vasoaktiva und verabreicht weitere Medikamente nach Bedarf. Eine Narkose zu planen bedingt einen wachen Blick auf Details: Alle möglichen Eventualitäten werden eruiert, antizipiert und Massnahmen bei der Einleitung, intraoperativ und postoperativ geplant. Jede Narkose erfolgt also individuell. Gerade im Inselspital haben mir die operativen Eingriffe, die Reanimationseinsätze, die Schockraumpatient:innen sowie die notfallmässigen Operationen von gesunden bis sehr schwer erkrankten Patient:innen sehr zugesagt.

Was bereitet dir Mühe?

Dasselbe wie auch allen anderen Pflegekräften: Zeitdruck, Personalmangel und Sparmassnahmen.

Hast du ein aktuelles berufliches Projekt?

Ja, nach längerer Planung habe ich den Schritt gewagt, in den Norden nach Dänemark zu ziehen. Seit September 2023 arbeite ich nun dort für ein Jahr im Universitätsspital Kopenhagen als Anästhesiepflegefachperson. Ich habe Freude daran, eine neue Fremdsprache zu lernen, in eine neue Kultur einzutauchen und aus meiner Komfortzone rauszukommen. Die Arbeit ist jener in der Schweiz sehr ähnlich. Aufgrund des staatlich finanzierten Gesundheitswesens sind die Spitäler einem geringeren Kostendruck ausgesetzt und es geht alles etwas gemüthlicher zu und her. Das geniesse ich. Aber auch hier wird mit Wasser gekocht ;-).

Was erwartest du vom Berufsverband?

Da ich ein wenig politischer Mensch bin, schätze ich den Einsatz anderer für die Pflege umso mehr. Unserem systemrelevanten Beruf wurde in den Medien Gehör verschafft und die Pflegeinitiative lanciert. Dieses Engagement erachte ich als den wichtigsten Aspekt, um dem Pflegeberuf eine attraktive Zukunft sicherstellen zu können. Das Weiterbildungsangebot und die Benefits finde ich auch wertvoll. Zudem wird in Fachzeitschriften, Events und während Kongressen auf relevante Themen aufmerksam gemacht. Dadurch fühle ich mich gut informiert.

Was möchtest du den jüngeren Generationen weitergeben?

Die Pflege ist einer der tollsten Berufe der Welt! Wir sind beim ersten und beim letzten Atemzug eines Menschen dabei, halten mal Babyhändchen und mal die Hände einer hundert Jahre alten Person. Natürlich, die körperliche Arbeit und die Schichtarbeit zehren phasenweise an einem. Die Wertschätzung der Patient:innen und Angehörigen ist für mich jedoch einmalig und wiegt die Belastung wieder auf. Ob im Spital, Altersheim, Psychiatrie, Spitex, in Arztpraxen oder im ambulanten Sektor – Pflegenden sind überall gefragt. Und, hohes Engagement und Fleiss werden durch attraktive Karrieremöglichkeiten gefördert. Ob administrative, technische oder medizinische Weiterbildungen, viele Türen stehen offen. Ich würde mich jederzeit wieder für diesen Beruf entscheiden.



Eröffnen Sie Ihr elektronisches Patientendossier bequem online!

3 Fragen an den CEO der Post Sanela Health AG

Der Kanton Bern ist einer der ersten Kantone, in dem das elektronische Patientendossier (EPD) mit dem digitalen EPD-Self-Onboarding-Service der Post vollständig digital eröffnet werden kann.

Warum sollen wir ein elektronisches Patientendossier eröffnen?

Jeder von uns, auch jede Pflegefachperson, hat seine eigene Krankheitsgeschichte, welche im Lauf der Jahre unzählige Berichte und wichtige Informationen umfasst. Bei jedem Arztbesuch müssen wir immer wieder alles Relevante wiederholen und vergessen ab und zu wichtige Details. Mit dem elektronischen Patientendossier (EPD) sammeln Sie alle wichtigen Gesundheitsdokumente an einem sicheren Ort: Von Spital- und Pflegeberichten über Untersuchungsergebnisse bis hin zu Röntgenbildern. Ihre Daten sind dann nicht nur im Spital oder beim Arzt, sondern auch bei Ihnen. Mit Ihrem EPD können Sie diese relevanten Informationen einfach und sicher mit Ihren Gesundheitsfachpersonen teilen. Das macht Ihre Behandlung effizienter und verbessert die Qualität Ihrer Versorgung. So werden beispielsweise Doppeluntersuchungen und Lücken in Ihrer Behandlung verhindert und ein positiver Nebeneffekt sind Kostensenkungen im Gesundheitswesen. Weiter können Rettungskräfte lebensrettende Informationen in medizinischen Notfällen abrufen.



Matthias Glück

arbeitet seit 2017 bei der Schweizerischen Post. Zuerst als Leiter Geschäftsentwicklung Digital Health und seit verganginem Jahr als CEO der Konzerngesellschaft Post Sanela Health AG. Er ist Verwaltungsrat des Spitals Emmental und zudem Vorstandsmitglied von eCH. Matthias Glück wohnt in der Stadt Bern und genießt in seiner Freizeit mit seiner Familie ausgiebige Bike-Touren im schönen Emmental.

Sind meine Daten sicher?

Mit dem EPD speichern und teilen Sie wichtige Behandlungsdokumente sicher und einfach. Sie haben die Kontrolle und entscheiden selbst, wer auf Ihre Dokumente zugreifen kann. Das Bundesgesetz zum elektronischen Patientendossier (EPDG) macht strenge Vorgaben zum Datenschutz und zur Datensicherheit. Die Post Sanela Health AG erfüllt all diese Vorgaben und speichert alle Daten in der Schweiz.

Geht die Eröffnung wirklich einfach und was mache ich, wenn etwas nicht klappt?

Ich habe selbst mein EPD komplett online eröffnet und dafür etwa 20 Minuten gebraucht. Zuerst identifizieren Sie sich mit Ihrem Reisepass oder der ID digital, anschliessend können Sie das EPD beantragen und sich einloggen. Für die Eröffnung des EPD müssen Sie mindestens 18 Jahre alt sein. Auf unserer Website www.post-sanela.ch finden Sie ein praktisches Erklärvideo und weitere wichtige Informationen. Falls Sie Unterstützung benötigen, helfen Ihnen unsere Fachleute weiter. Warten Sie nicht länger und eröffnen Sie noch heute Ihr EPD.



Das elektronische Patientendossier EPD

Damit KEINE unnötigen und/oder doppelten Behandlungen und Untersuchungen gemacht werden.

In 3 Schritten:



Digitale Identität erstellen



EPD beantragen



Login erhalten und einloggen

LOGIN



Erstellen Sie mit dem digitalen EPD-Self-Onboarding-Service der Post Ihr elektronisches Patientendossier (EPD) - vollständig digital, zeit- und ortsunabhängig in drei Schritten auf www.post-sanela.ch

Korrekt diese DATEN stimmen macht

JA Genau das wurde alles bisher gemacht.



Ich möchte den Jungen Mut machen

Die Gruppe 60plus verfügt über viel Erfahrung sowohl in der Pflege als auch auf der sozialen und persönlichen Ebene. Die Statistik zeigt, dass viele SBK-Mitglieder in den nächsten Jahren pensioniert werden. Heute werden wir erfahren, mit welchen Herausforderungen diese Gruppe konfrontiert ist und wie sie die jüngeren Pflegenden unterstützen können.

Was macht der SBK 60plus?

Was sind eure Aufgaben und Aktivitäten?

Wir arbeiten in mehrere Richtungen. Einerseits wird das regelmässige «Café-Treff» organisiert und andererseits finden 1–2-mal pro Jahr Anlässe für die 60plus-Mitglieder statt – der letzte führte an die Giessbachfälle. Zu den zentralen Aufgaben gehört die Organisation von Fortbildungsveranstaltungen, welche meistens im Herbst stattfinden. Ganz neu laufen die Arbeiten für einen Besucherdienst. Wir sind laufend daran herauszufinden, was unsere 60plus-Mitglieder brauchen, damit sie aktiv im SBK bleiben. Sehr gerne pflegen wir Kontakte zu den jüngeren Mitgliedern und bieten ihnen unsere Unterstützung an. Das wird teilweise sehr geschätzt.

Was sind die Herausforderungen für den SBK 60plus?

Die Zeit wird bei allen knapper. Es wird zunehmend schwieriger Mitglieder zu finden, die sich in der Kerngruppe engagieren, an Tagungen teilnehmen oder sich vom Engagement der Kerngruppe 60plus anstecken lassen und davon profitieren wollen.

Viele unserer Mitglieder werden in den nächsten Jahren pensioniert. Was können wir als Verband bieten, damit sie den Bezug zum Pflegeberuf behalten können?

Die genaue Anzahl meiner austretenden Berufskolleg:innen ist mir nicht bekannt. Was mich jedoch verwundert und auch etwas enttäuscht ist die Tatsache, dass sich vom grossen Teil der Pensionierten so wenige an den Anlässen wie dem Café-Treff sehen lassen. Ich weiss leider auch nicht, warum so grosses Desinteresse besteht.

Wie können die 60plus die jungen Pflegenden unterstützen?

Aus meiner Sicht als Experte Anästhesie- und Intensivpflege, ist das Berufsleben mit den heutigen digitalen Mitteln nicht einfacher geworden. Die grossen Erfahrungen sowie das intensive praktische Arbeiten von früher sind leider weniger gefragt. Ich denke, dass der Einsatz der neuen und praktischen Geräte zwar effizienter ist, aber meine jüngeren Kolleg:innen mehr ermüdet.



Marcus Bütschi hat in den siebziger Jahren die Ausbildung zum Pflegefachmann in Liestal gemacht und sich in seiner Karriere stets weitergebildet. In den achtziger Jahren hat er eine Zusatzausbildung in Intensivpflege und Reanimation und später noch eine Weiterbildung in Anästhesiepflege und weitere Management- und Fachausbildungen absolviert. In seinen letzten sieben Berufsjahren hat er als dipl. Experte Anästhesiepflege im Wallis und während Covid noch 6 Monate in Visp auf der Intensivstation gearbeitet. Marcus Bütschi ist verheiratet, hat 3 Kinder, 3 Enkelkinder und einen Urenkel und ist auch als Pensionierter gerne sportlich unterwegs. Er ist seit Mai 2021 Mitglied des SBK 60plus.

Ich finde, dass wir besonders jüngere Kadermitarbeitende bei der Planung und Organisation unterstützen könnten. Leider hat meine Erfahrung gezeigt, dass dies meistens unerwünscht ist. Ein Mitgrund ist sicherlich, dass die Pflegenden unter enormem Stress stehen und für gute Tipps sowie Austausch kaum Zeit finden und nehmen.

Was sind deine Wünsche als Mitglied des SBK 60plus für die Zukunft?

Ich wünsche mir eine intensivere und engere Zusammenarbeit mit dem SBK, um die beidseitigen Bedürfnisse besser eruieren und dann auch «behandeln» zu können. Es ist wie damals anfangs der achtziger Jahre in der gemeinsamen Bewegung «zäme geits» des SBK und VPOD! Das ist von mir aus das absolut Wichtigste!

Was möchtest du der jüngeren Generation mitgeben?

Für mich wäre viel wichtiger, der jüngeren Generation Mut zu machen. Sie können sich bei den älteren und reiferen Kolleg:innen Vieles holen, was sie auch heute brauchen können. Eine Idee wäre z.B. ein Verzeichnis mit speziellen Fähigkeiten, welches den Interessierten zur Verfügung gestellt werden könnte. Das wäre eine schöne Analogie zu «Dem blinden Menschen muss man den Arm «leihen» und ihn nicht stossen und schieben.»

Du bist immer noch sehr engagiert, woher hast du so viel Energie?

Das ist vererbt. Durch Engagement kommt sehr viel zurück und DAS gibt und setzt grosse Energien frei!

Ausflug zu den Giessbachfällen

Am 5. September, einem schönen Sommertag, trafen wir uns beim Treffpunkt im Bahnhof Bern. Der Tag begann schon wunderbar, schien uns doch schon am Morgen die Sonne ins Gesicht. Wir fuhren mit dem Zug bis nach Spiez, bestiegen das Schiff nach Giessbach und wanderten anschliessend auf dem Rundweg in gemütlichem Tempo entlang des Brienersees. Ich kann euch sagen, es war einfach wunderbar und entschleunigend! Beim Grandhotel Giessbach angekommen, genossen wir ein feines Mittagessen und belohnten uns mit einem leckeren Dessert. In verschiedenen Gruppen konnten die tosenden Giessbachfälle von oben bestaunt werden. Gewaltige Wassermassen, die Gischt im Gesicht und das ohrenbetäubende Rauschen waren beeindruckend. Am Nachmittag erwartete uns eine weitere Überraschung: Am Horizont tauchte ein Dampfschiff auf und wir fuhren zurück nach Spiez. Dort bestiegen wir den Zug zurück nach Bern, um dann in alle Himmelsrichtungen den Rest des Heimwegs anzutreten. Es war ein überaus gelungener Tag.



ren zurück nach Spiez. Dort bestiegen wir den Zug zurück nach Bern, um dann in alle Himmelsrichtungen den Rest des Heimwegs anzutreten. Es war ein überaus gelungener Tag.



Café SBK 60plus

Der Café-Treff findet in der Regel am ersten Dienstag des Monats um 10 Uhr statt. Treffpunkt: Haus der Generationen, Haupteingang rechts, Bibliothek und Café.

Daten:

6. Februar, 5. März, 9. April, 7. Mai 2024

Einladung GV



**Generalversammlung des SBK Bern
Dienstag, 19. März 2024**

Beginn: 17.30 Uhr

(Türöffnung um 17.00 Uhr)
Kongresszentrum Hotel Kreuz
Zeughausgasse 41, 3011 Bern

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.
Die Einladung liegt der Schrittmacherin bei.

In 3 Schritten ein EPD eröffnen: QR-Code scannen und ein EPD eröffnen

Starten Sie die Online-Eröffnung auf Ihrem Computer oder Tablet. Wechseln Sie für Aktionen in der SwissID-App auf Ihr Smartphone. Alle Schritte können auch auf dem Smartphone durchgeführt werden.



Erstellen Sie mit dem digitalen Self-Onboarding Service der Post Sanela Health AG Ihr EPD vollkommen zeit- und ortsunabhängig. Mehr unter www.post-sanela.ch



Impressum

Herausgeber
SBK Bern
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern
Tel. 031 380 54 64
verband@sbk-be.ch, www.sbk-be.ch
Redaktion
Corinne Santschi-Vogelsang

Auflage
5000 Exemplare
Layout
Grafik Monika Walpen
Druck
A. Walpen AG, 9200 Gossau

Erscheinungshäufigkeit
4 Ausgaben pro Jahr
Abo-Preis
Der Abonnementspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten.